

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA THERESIANA 1  
SEMARANG**

**Menius Wisal  
B11.2010.01988**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Theresiana 1 Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh secara parsial dan simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 40 guru SMA Theresiana 1 Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda hasil kesimpulan, dengan melakukan uji instrument (Validitas dan Reliabilitas), uji hipotesis uji t, uji F, uji Koefisien Determinasi dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolieniritas dan heterokedastisitas). Dan hasil penelitian regresi berganda dapat diperoleh persamaan :  $Y = 4,408 + 0,428 X_1 + 0,362 X_2 + 0,029 X_3 + e$ . Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 16.0 menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,690 atau 69 % yang berarti Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ke empat variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 31 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ke empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

This study entitled influence of Leadership, Motivation and Work Environment on the Performance of High School Teachers on Theresiana 1 Semarang. This study aims to demonstrate empirically the effect of partial and simultaneous Leadership, Motivation and Work Environment on Teacher Performance. Population and sample of this research are 40 high school teachers Theresiana 1 Semarang. The sampling technique used in this research data collection method using a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression results conclusion, the test instrument (Validity and Reliability), hypothesis testing t test, F test, test Coefficient of Determination and classical assumption (normality, multikolieniritas and heterokedastisitas). And research results can be obtained regression equation:  $Y = 4.408 + 0.428 X_1 + 0.362 X_2 + 0,029 X_3 + e$ . Results of analysis using SPSS version 16.0 indicates that: (1) Leadership affect the performance of teachers, (2) motivation affect the performance of teachers, (3) Working Environment singnifikan positiveffect but not on teacher performance. Figures Adjusted R Square of 0.690 or 69%, which means teacher performance can be explained by four independent variables in the regression equation. While the remaining 31% is explained by other variables outside the four variables used in this study.

**Keywords:** Effects of Leadership, Motivation and Work Environment, Performance

## **PENDAHULUAN**

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata sebagian sekolah terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memperhatikan (Hakim, 2012). Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam peningkatan kualitas-kualitas pendidikan yang bisa memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan salah satunya adalah tenaga pendidik yang mampu melakukan perbaikan, sehingga pendidikan mampu menjawab tantangan-tantangan dengan efektif. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Dunia pendidikan sedang terguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat (Hakim, 2012).

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga Negeranya, tidak ada hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukung termasuk memberlakukan, Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen .seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No 14 tahun 2005, pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut pendidikan merupakan factor yang sangat menentukan. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan mengambil Judul:

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerjaterhadap Kinerja Guru SMA Theresiana 1Semara**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada SMA Theresiana 1 dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan model kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja SMA Theresiana 1 Semarang kemudian dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang ?
2. Bagaimana berpengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang ?
3. Bagaimana berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Theresiana 1 Semarang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi, terhadap kinerja di SMA Theresiana 1 Semarang
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di SMA Theresian 1 Semarang
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja di SMA Theresian 1 Semarang.
- 5.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik,  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta referensi bacaan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dosen terhadap perguruan tinggi.
2. Bagi Sekolah  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja guru SMA Theresian 1 Semarang dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan khususnya dalam peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan khususnya dalam peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak lain ataupun untuk penelitian berikutnya sebagai kajian lebih lanjut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat, (Hadna, 2005). Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya, bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia seringkali dianggap mempunyai pengertian yang sama dengan manajemen kepegawaian/personalia. Persamaan memang terletak pada cakupan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam sebuah organisasi. Namun sebenarnya dari keduanya itu memiliki perbedaan yakni:

- 1) Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro
- 2) Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor-faktor produksi jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- 3) Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern sedangkan manajemen pendekatan nya secara klasik

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses dua pihak, dua arah artinya, satu pihak harus mengetahui cara memimpin dan pihak lain harus mengetahui cara mengikuti. Tetapi dalam pelaksanaannya, tidak ada hal-hal seperti pemimpin murni, pengikut murni, Setiap pihak adalah pemimpin dan pengikut pada waktu bersamaan, dan kedua belah pihak memikul tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan (Kinicki, 2004), kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin meminta partisipasi secara sukarela dari bawahannya sebagai upaya untuk meraih tujuan organisasi. (Griffin, 2003). Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi jadi, kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas bahwa kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam

mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu dan kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Robins, 2002), (Dubrin,2005), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, caramempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan oragnisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Drs.Moh.Uzer.Uzman,2000). Motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas sesuatu. Robbins dan Judge (2007), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Samsudin (2005), memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Pengertian Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins,2003). Lingkungan kerja menurut Rivai (2006) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan,pencahayaan dan ketenangan.Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

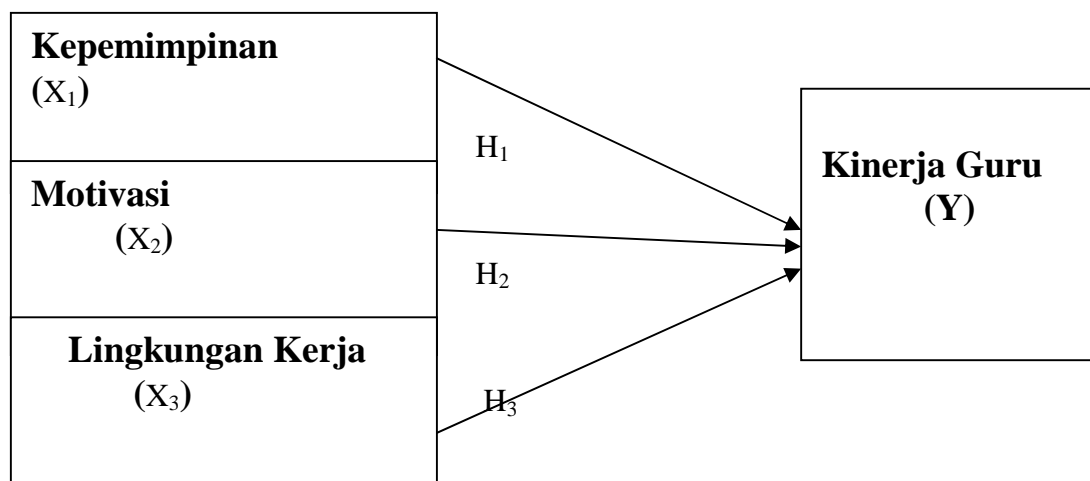
Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan

mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Penilaian kinerja, menurut Mangkunegara dalam Amran (2009) terdapat sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kinerja yang baik jika kriteria tersebut diharapkan berfedah bagi penilaian kinerja

### **Kinerja**

Pengertian Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut :



### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan Sunarso (2010). Dari masalah yang diajukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMA Theresiana 1 Semarang
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang

### **METODE PENELITIAN**

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai variabel penelitian terdiri atas dua macam yaitu variabel dependen dan variabel independen (Ferdinand, 2006).

##### **1. Variabel Dependen (*Dependent Variable*).**

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel di atas adalah faktor yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja guru (Y)

##### **2. Variabel Independen (*Indevendent variable*)**

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)
- 2) Motivasi (X<sub>2</sub>)
- 3) Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

#### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan untuk merinci kegiatan penelitian dan untuk menyelaraskan persepsi dalam mengukur variabel dengan menggunakan indikator-indikatornya atau pengukurnya. Kepemimpinan, dapat dilihat dari adopsi dari teori kepemimpinan situasional Wirjana dan Supardo (2005) Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang



ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Chrimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas : Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas atau pun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kualitas : Jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, lihat dari sudut kordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifita: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiapunit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian: Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seruh elemen yang bentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik berupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006) populasi dalam penelitian ini adalah seluru guru yang ada di SMA Theresiana 1 Semarang yang berjumlah 40 guru.

### **Teknik Sampel**

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesra 40 guru, maka layak untuk untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluru guru tiap bagian unit dalam SMA Theresiana 1 Semarang.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supratno, 2001) data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data ini diperoleh dari pihak yang berkepentingan serta dari responden melalui kuisioner

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung melalui media perantara dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan internet serta literatur-literatur lainnya.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, definisi data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2006). Sedangkan data sekunder dapat diidentifikasi data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset adalah, tangan kedua, yang sekadar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Periset hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya (Istijanto, 2006).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1) Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. (Istijanto, 2006)

#### 2) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

#### 3) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **Deskripsi Analisis Data**

Berdasarkan hasil tanggapan 40 orang responden akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut :

STS atau “Sangat tidak Setuju”	diberi skor	=	1
TS atau “Tidak Setuju”	diberi skor	=	2
N atau “Netral”	diberi skor	=	3
S atau “Setuju”	diberi skor	=	4

SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 5

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan panjang interval menurut (Umar, 2013). Analisis indeks/ skor jawaban per variabel dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden, terutama mengenai variabel - variabel penelitian yang digunakan. Dari jawaban responden akan diperoleh jawaban yang kemudian akan diolah untuk mendapatkan hasil dari masing-masing variabel penelitian, maka hasil jawaban dari masing-masing variabel akan diukur dengan rata-rata skor yang dikategorikan pada rentan skor sebagai berikut :

- Skor minimum = 1
- Skor maksimum = 5

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Standart kategori ada lima adalah :

1,00 – 1,80	=	sangat rendah
1,81 – 2,60	=	rendah
2,61 – 3,40	=	cukup
3,41 – 4,20	=	tinggi
4,21 – 5,00	=	sangat tinggi

### Metode Analisis

Analisis kuantitatif menggunakan dasar pendekatan angka. Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka, sehingga proses pemberian skala pada data mentah banyak diterapkan di sini. Sebagai contoh: dalam proses pemberian kode terhadap data kuesioner, jika jawaban karyawan “Sangat Setuju” diberi angka 5, “Setuju” diberi angka 4, “Ragu-Ragu” sama dengan 3, dan seterusnya. Data ini diubah menjadi data kuantitatif, sehingga selanjutnya bisa dilakukan analisis kuantitatif. Pendekatan kuantitatif punya beberapa manfaat. Pertama, angka mempermudah penginterpretasian hasil secara objektif. Kedua, hasil analisis berupa angka memiliki standar, sehingga mempermudah perbandingan. Artinya, dengan angka tersebut periset bisa membandingkan nilai yang lebih tinggi, sama, atau lebih rendah di antara variabel-variabel yang diteliti. Ketiga, temuan dalam bentuk angka mempermudah generalisasi atau kesimpulan.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas independen yaitu: pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Husein Umar, 2011:126)

$$Y = a + X_1 + X_2 + X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel dependen (kinerja guru)
a	= Konstanta
$X_1$	= Variabel Kepemimpinan
$X_2$	= Variabel Motivasi
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja
e	= error / variabel pengganggu.

### **Uji signifikansi pengaruh parsial Uji (T)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

Merumuskan hipotesa :

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Cara melakukan uji t:

1. Quick look : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 %, dengan kata lain kita menerima Hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan > nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, dalam (Ghozali, 2007:85). Signifikan bila signifikansinya < 0,05.

### **Pengujian Secara Simultan (F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah

Merumuskan hipotesa :

Ho : tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, secara bersamaan terhadap kinerja guru.

Ha : ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru.

Cara melakukan uji F :

1. Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima Hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Batasan F hitung dari nilai F adalah bila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima Ha (Ghozali, 2007:84). Signifikan bila signifikansinya  $< 0,05$ . Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terkait (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel-variabel terkait (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Klemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka ( $R^2$ ), pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Nilai *Adjusted* ( $R^2$ ) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolineritas dan terbebas dari heteroskedestitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.12

### Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.408	1.743		2.529	.016		
Kepemimpinan (X1)	.428	.090	.498	4.744	.000	.720	1.389
Motivasi (X2)	.362	.111	.446	3.268	.002	.427	2.343
Lingkungan kerja (X3)	.029	.118	.032	.247	.806	.485	2.060

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Lampiran output SPSS, 2015

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai:

$$Y = 0,428 X_1 + 0,362 X_2 + 0,029 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>3</sub> = Variabel Lingkungan kerja

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 4,408 mempunyai arti bahwa nilai kinerja guru naik sebesar 4,408 apabila koefisien regresi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bernilai 0 atau tetap

- b. Koefisien regresi  $b_1 = 0,428$  artinya apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi  $b_2 = 0,362$  artinya apabila motivasi ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi  $b_3 = 0,029$  artinya jika apabila lingkungan kerja ( $X_3$ ) independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan tinggi dengan asumsi variabel lingkungan kerja di anggap konstanta.
- e.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (*parsial*) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari hasil SPSS adalah sebagai berikut:

**Hasil Uji t Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.408	1.743		2.529	.016
Kepemimpinan (X1)	.428	.090	.498	4.744	.000
Motivasi (X2)	.362	.111	.446	3.268	.002
Lingkungan kerja (X3)	.029	.118	.032	.247	.806

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

$H_0$  : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :Maka dengan tingkat kepercayaan = 95 % atau (  $\alpha$  ) = 0,05  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  atau sig  $> 0,05$   $H_0$  ditolak apabila (  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ) dan sig  $< 0,05$ . Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,744$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  diterima. Ini berarti variabel independen kepemimpinan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru. Pada variabel  $X_2$  (Motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.268$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  jadi  $H_0$  diterima. Ini berarti variabel independen Motivasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru. Pada variabel  $X_3$  (Lingkungan kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,247$  dan signifikansi sebesar  $0,806$

jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen Lingkungan secara statistik positif tapi tidak signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji linier persamaan regresi berganda.

Hipotesis:

$H_0$  :  $= 0$  (Variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen )

$H_1$  :  $\neq 0$  (Variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Pengambilan keputusan :  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig > 5\%$   $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig < 5\%$  Untuk dilakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini

### Hasil Uji F Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.070	3	49.023	29.999	.000 <sup>a</sup>
Residual	58.830	36	1.634		
Total	205.900	39			

a. Predictors: (Constant) Lingkungan, Kepemimpinan,

Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Pada tabel Anova diperoleh nilai  $F = 29,999$  dan nilai signifikansi  $= 0.000 < 0,05$  ini berarti variabel independen kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru. dengan kata lain variabel-variabel independen kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terkaitanya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.15:



## Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.690	1.278	2.067

a. Predictors:

(Constant),Lingkungankerja,Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), yang diperoleh yaitu sebesar 0,690,atau 69% artinya variabel-variabel kepemimpinan,motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 42,5 %.Variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh kepemimpinan,motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan pembahasan dibab sebelumnya maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Langkah yang harus ditempuh sekolah dalam menghadapi persaingan dunia pendidikan yang ketat salah satunya adalah mencari apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, kemudian meningkatkan pelayanan kepemimpinan terhadap motivasi guru. Dengan guru yang meningkat kualitas mengajar baik, akan menjadikan sekolah lebih mampu untuk bertahan dan bersaing didalam persaingan yang sedang terjadi. Penelitian yang dilakukan pada SMA Theresiana 1 Semarang mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Theresiana 1 Semarang, maka dibuatlah pembahasan sebagai berikut:

### Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Kepemimpinan menurut (2006) dibentuk oleh lima fungsi dimana kepemimpinan menjalankan fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi parsitifatif, fungsi delegatif, dan fungsi pengendalian. Hasil uji korelasi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel guru (Y) nilai t hitung sebesar 4,744. Hasil analisis data secara statistik menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja guru. Hasil analisis ini konsisten dengan beberapa penelian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu unit organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Floriana, S (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja karyawan Galeri Ciumluit Hotel dan Apartemen Bandung. Hasil menunjukkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel motivasi dibentuk oleh lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri pengetahuan, serta kebutuhan aktualisasi. Hasil uji T variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru secara statistik membuktikan bahwa nilai t hitung sebesar 3,268. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja guru SMA Theresiana 1 Semarang semakin produktif. Sebaliknya apabila motivasi dari dalam diri sudah menurun tentunya kinerja yang dihasilkan tentu juga tidak akan maksimal. Hasil Penelitian Ahmad dan Nazma Amalia (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim” juga memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Variabel lingkungan kerja menurut Sodermayanti (2001) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik / fisiologis. Hasil uji korelasi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,247. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat positif dan tidak signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif tapi tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Lingkungan kerja yang tidak kondusif kurang secara fisik seperti cahaya udara, penataan ruang kerja, warna gedung sekolah maupun secara non fisik seperti hubungan antar guru yang ada akan membuat membuat kinerja dari SMA Theresiana 1 lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak kondusif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi semakin produktif tentunya mempengaruhi kinerja guru baik.

#### **Pengaruh Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai f bernilai positif sebesar 29,999. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen di SMA Theresiana 1 Semarang. Hasil penelitian terdahulu yakni Gunarso (2011) dengan judul “Pengaruh motivasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jakarta

Mataram“, dimana variabel motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Bonner (2002) dalam Nasmala Amalia 2014, menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konsen pengetahuan, organisasi, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keamanan, dan pengaruh di sekitar orang-orang yang melakukan tugas tertentu seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila pola kepemimpinan di kantor meningkat maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak suka dengan pola kepemimpinan di kantor maka kinerja guru akan mengalami penurunan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila guru motivasinya meningkat maka kinerja guru mengalami peningkatan tinggi, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak bermotivasinya maka kinerja guru akan mengalami penurunan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekolah meningkat, tetapi belum tentu kinerja guru akan mengalami peningkatan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah variabel yang paling utama diukur dengan menggunakan pimpinan menggunakan ide-ide baru, pimpinan selalu ikut berpartisipasi, pimpinan memberitahu guru tentang pekerjaan sesuai sistem, pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah kepala sekolah memberikan tugas sesuai dengan sistem, indikator paling kecil adalah kepala sekolah dan para guru saling berpartisipasi dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian SMA Theresiana 1 Semarang agar pemimpin dapat berpartisipasi keadaan apapun dan juga guru mampu bekerja sama dalam bekerja di sekolah agar SMA Theresiana 1 Semarang terus meningkat dan bersaing kualitasnya.
2. Motivasi adalah variabel paling utama yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja guru perlu adanya peningkatan motivasi untuk semua

guru. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah guru mendidik dengan sukacita sedangkan indikator paling kecil adalah guru memiliki kepedulian terhadap kemajuan sekolah dalam bekerja dan pencapaian target di tempat kerja.

Hal ini harus menjadi perhatian SMA Theresiana 1 Semarang untuk lebih meningkatkan motivasi dengan lebih memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi seperti guru mendapatkan kepuasan kerja diadakannya *outbond* atau ber rekreasi bersama untuk para guru. dan guru juga harus selalu diberi motivasi agar para guru dapat selalu berusaha keras untuk mencapai target dalam bekerja.

3. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dominan lebih besar kombinasi warna gedung sesuai dengan lambang sekolah, indikator yang terkecil yang hubungan antar guru di lingkungan sekolah terjalin dengan baik

Hal ini harus menjadi perhatian SMA Theresiana 1 Semarang untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja guru dengan memperhatikan hubungan antar guru di SMA Theresiana 1 Semarang terjalin dan kooperatif dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Rahman Hakim dan Yahya (20014), Analisis pengaru gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan kompensasi Terhadap kinerja guru (*Studi Kasus Di SMA PPMI Assalam Surakarta*) Alumni, Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS, **Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial**, Vol. 24, No. 1, Juni 2014.
- Agnes Iwin Siwiatri (2009), Studi Korelasi Antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Kelas Akselerasi Di SMA Negeri 2 Wonogiri, Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009.
- Dwija Putri, Edi Surjan, Noman Ari Surya Darmawan (2014), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account *Officer (AO)* Pada Bank Swasta di Singa Raja Tahun 2013, **e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol:2 No : 1 Tahun 2014)**.
- Devin Nelfan Tjandra, Melinda Setiawati (2008), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage "X" Hotel Surabaya, Manajemen Perotelan Universitas Kristen Petra Gomes, Faustino. C. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi : Yogyakarta Surabaya Indonesia.
- Ferdinand, Agusty 2006. Dan Regina 2010. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2007, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, 2005 *Aplikasis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sri Mulyantini, 2007,. **Manajemen Sumber Daya Manusia Tipe Kepemimpinan**. Edisi Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara
- I Wayan Arta Artana (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa Dosen Program Studi Perhotelan STIPAR Triatma Jaya, **Jurnal Perhotelan dan Pariwisata**, Agustus 2012, Vol.2 No.1 hal. 66.

- Ida Ayu Bramasari dan Agus Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol.10, No.2, September 2008: 124-124-135.
- Istijanto. 2006. **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar 2005. **Perilaku dan Budaya Organisasi**, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. **Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat: Jakarta.
- Nazma Amalia (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur, Program Pascasarjan Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia Open University, *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol.1No.3,2014,artikel 1*.
- Nur Chasanah (2012), Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak, *JMP, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012*.
- Rivai Rivai dan Barsi (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Regina Aditya Reza, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.
- Saydam. 2000. **Manajemen Pengembangan SDM**, Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Siagian, Sondang P. (2002). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta*.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**,

Rajawali Pers, Jakarta.

Yulia Noordianti (2012), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhamamdiyah Surakarta 2012, *Naska Publikasi*.

Zunaidah Ardi Novarandi Arif Budiman(2014), Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Bussines Unit SPBU PT.Putra Klana Makmur Group Batam*), *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.1 2014*.